



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 029-2024-MDP/GM

Pícsi, 26 de marzo del 2024

VISTO:

Informe N° 073-2024-MDP/SGRRHH, de fecha 25 de marzo del 2024, suscrito por la Sub Gerente de Recursos Humanos, quien solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Pícsi, para lo cual se adjunta en la presente el proyecto de Resolución de Gerencia Municipal correspondiente.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 0305, Ley de Reforma Constitucional, establece que las Municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de sus competencia, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en tanto dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el artículo VIII, del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades establece que los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la Constitución regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

Que, el numeral 1) del artículo 46° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala como uno de los sistemas administrativos que rige el funcionamiento del Estado al de Gestión de Recursos Humanos, sistema que está regulado por la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, por su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - y sus modificatorias - y el Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - Decreto Legislativo N° 1023.

Que, el Capítulo II del Título III de la acotada Ley N° 30057, regula la gestión de la capacitación estableciendo a través del artículo 10 que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 13 de la misma Ley, señala que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÍCSI

Creada el 12 de Noviembre de 1823

Unidos en el Bicentenario

mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" (en adelante la Directiva), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 061-2023-MDP/A de fecha 18 de marzo del 2024, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Pícsi, por un periodo de tres (03) años; 2024-2026.

Que, a través del Acta de Validación del PDP de fecha 21 de marzo del año 2024, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación dejan constancia que: (i) se ha revisado el contenido del proyecto del PDP; (ii) se ha revisado la matriz del PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dichas matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad; (iii) se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación; y, (iv) se ha revisado que las capacitaciones incluidas en el PDP no irrogan gasto alguno en el presupuesto institucional de la entidad;

Que, la Oficina de Recursos Humanos, a través del Informe N° 073-2024-MDP/SGRRHH de fecha 25 de marzo del 2024, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año fiscal, ii) que dicho documento ha sido elaborado en atención a lo establecido en la Directiva que regula el proceso de gestión de la capacitación en entidades públicas, lo que incluye la validación del Comité de Planificación de la Capacitación; y iii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad;

Que, para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende por titular de la entidad a la máxima autoridad administrativa, siendo el Gerente Municipal para el caso de los gobiernos locales, quien aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas, de conformidad a lo establecido en el numeral 5.2.7. de las Disposiciones Generales de la Directiva;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSÍ

Creada el 12 de Noviembre de 1823

Unidos en el Bicentenario

Que, mediante Informe N° 100-2024 de fecha 26 de marzo del 2024, la Oficina de Asesoría Jurídica concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Picsi



Que, de conformidad con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057; el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016- SERVIR-PE;

Estando a lo expuesto; y, en uso de las **FACULTADES DE DELEGACION**, establecidas en **LA RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 084-2023-MDP/A**, de fecha 11 de mayo del 2023; , ratificado mediante Resolución de Alcaldía N° 002-2024-MDP/A, de fecha 03 de enero del 2024; la Ley 31638 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023", Decreto Legislativo N° 1440 Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, y el visto bueno Unidad de Planificación y Presupuesto, Gerencia Municipal, Secretaria General y Asesoría Jurídica.



SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024, de la Municipalidad Distrital de Picsi, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

Artículo Segundo.- Encargar a la Oficina de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

Artículo Tercero.- Disponer que la Oficina de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado, dentro del plazo de ley.

Artículo Cuarto.- Encargar a la Unidad de Informática la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal de Transparencia de la Municipalidad Distrital de Picsi.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSÍ
Lic. **María O. Nieto Rosado**
CAO N° 23943
GERENTE MUNICIPAL

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSI

I. Presentación:

Las municipalidades son las instancias de gobierno que mayor cercanía presenta con la población. Se constituyen como actores clave en la prestación de servicios que impactan de manera directa en la ciudadanía, así como en la articulación de políticas públicas y en la planificación estratégica del desarrollo de la localidad.

La Municipalidad Distrital de Pisci es una entidad pública con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, que como gobierno local representa a la población de su jurisdicción y promueve una adecuada prestación de servicios públicos locales, así como el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, encontrándose sujeta a las Leyes y disposiciones que regulan las actividades y funcionamiento del sector público.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la entidad (Municipalidad Distrital de Pisci) ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad y a las principales brechas identificadas por los entes rectores de Políticas Nacionales y Sistemas Administrativos. Para tal fin, se han aplicado los lineamientos de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141- 2016-SERVIR-PE; así como los respectivos modelos de PDP y otros instrumentos desarrollados para gobiernos locales.

Así, en esta etapa de planificación del proceso de capacitación, se han cumplido con las siguientes acciones: i) conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, ii) sensibilización sobre la importancia de la capacitación, iii) desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y iv) elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

El objetivo del PDP 2024 es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros/as servidores/as civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los/as ciudadanos/as.

En ese sentido, la estrategia de capacitación se alinea a los objetivos estratégicos de la entidad porque a partir del análisis situacional se busca que el conocimiento y/o habilidad adquirida con la capacitación permita el mejoramiento esperado y los resultados que se quieren alcanzar. Es así que incluye temáticas como: Inversión pública, presupuesto público, abastecimiento, gestión de recursos humanos, ambiente, defensa, seguridad ciudadana, integridad, transformación digital.

Estas a su vez se enmarcan en las materias de la competencia del municipio, tales como:

1. Gestión de riesgo de desastres
2. Presupuesto público



3. *Gestión integral de residuos sólidos*
4. *Implementación de planes de seguridad ciudadana*
5. *Servicios sociales locales con respecto a la protección social.*

De esta manera, el PDP 2024 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Pícsi el fortalecimiento del proceso de capacitación y, consecuentemente, promover el desarrollo de conocimientos y competencias en sus servidores, lo que impactará en la provisión de los servicios públicos municipales.

II. Objetivos estratégicos institucionales:

1. **DESARROLLO INSTITUCIONAL**
2. **DESARROLLO SOCIAL**
3. **MEDIO AMBIENTE**
4. **SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD**
5. **DESARROLLO ECONOMICO**

III. Misión:

La Municipalidad Distrital de Pícsi debe conducir el desarrollo integral y sostenibilidad del Distrito de Pícsi enfocándose en primer término en el desarrollo humano de la población, principalmente en los menores recursos desarrollará ciudadanía con la participación democrática en el gobierno municipal con la transparencia y organización de la población con la práctica de valores morales y éticos.

IV. Estructura orgánica:

1. **Alta Dirección**
 - a. *Concejo Municipal*
 - b. *Alcaldía*
 - c. *Gerencia Municipal*
2. **Órganos consultivos**
 - a. *Consejo de Coordinación Local Distrital*
 - b. *Junta de Delegados Vecinales*
 - c. *Plataforma Distrital de Defensa Civil*
 - d. *Comité Distrital de Seguridad Ciudadana*
 - e. *Comité de administración del programa de vaso Leche*
3. **Órgano de Control Institucional**
 - a. *Oficina de Control Institucional*
 - b. *Órgano de Defensa Jurídica*
 - c. *Procuraduría Pública*
4. **Administración interna: Órganos de Asesoramiento**
 - a. *Oficina de Asesoría Jurídica*
 - b. *Oficina General Planificación y Presupuesto*
 - c. *Oficina de Programación de inversiones Multianual*



5. Administración Interna: Órganos de Apoyo

- a. *Oficina de secretaria general*
- b. *Unidad de Trámite Documentario*
- c. *Unidad de Archivo Municipal*
- d. *Oficina de Imagen Institucional*
- e. *Oficina de Ejecución Coactiva*
- f. *Oficina de Defensa Civil*
- g. *Oficina de Tesorería*
- h. *Oficina de logística*
- i. *Unidad de Control Patrimonial*
- j. *Oficina de Recursos Humanos*
- k. *Secretaría Técnica de PAD*
- l. *Oficina de Contabilidad*

6. Órganos de Línea

- a. *Subgerencia de Administración Tributaria Municipal*
- b. *Subgerencia de Desarrollo Económico y Servicios Comunes*
- c. *Subgerencia de Proyección y Desarrollo Social*
- d. *Subgerencia de Desarrollo Urbano y Rural*
- e. *Subgerencia de Gestión de Saneamiento Municipal*

V. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad:

<i>D.L. N° 276</i>	<i>D.L. N° 728</i>	<i>D.L. N° 1057</i>	<i>Total de servidores</i>
12	17	17	46



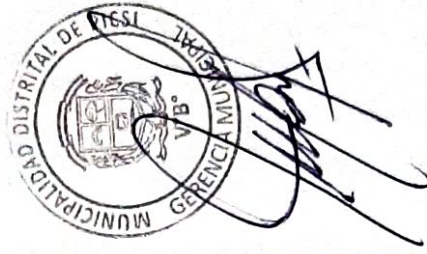


VI. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. NIVEL DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DE BARRERA DE PERTINENCIA	10. DE TEMÁTICO	11. MODALIDAD	12. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje (Cuál conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?)	De Desempeño (Cuál espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?)							COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Desconocimiento de los lineamientos de la contratación pública para su implementación en la municipalidad.	El ABC de las compras públicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO)	Conocer el proceso de contratación pública, actores y procedimiento de acuerdo a norma vigente.	Mostrar un nivel de conocimiento básico del ámbito del proceso de contratación, de acuerdo a norma vigente.	2	CURSO	C2	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	0	0	0
2	Déficit presupuestal debido a una poca efectiva programación y formulación del presupuesto de los gobiernos subnacionales	Programación y formulación multianual del presupuesto.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar los conceptos básicos y la secuencia de los productos de la fase de programación y formulación presupuestaria de acuerdo a los lineamientos vigentes del Criter Factor.	Implementar las herramientas que permitan una eficiente programación presupuestal multianual del institucional.	1	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	0	0	0
3	Bajo conocimiento y/o rotación continua de los operadores de presupuesto, respecto al proceso presupuestario.	Proceso presupuestario: incorporación, compromiso, modificaciones y previsiones presupuestarias.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar los conceptos básicos, secuencia e importancia de los procesos de la fase de ejecución presupuestaria, de acuerdo a los lineamientos	Gestionar la ejecución presupuestal y la aprobación de modificaciones presupuestales de manera eficiente.	1	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	0	0	0



4	Ejecución presupuestal en inversiones de los gobiernos subnacionales que se concentra en el último mes del año.	Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.	ALTO	REACCIÓN	Dinamizar la ejecución de las inversiones en gobierno locales.	1	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
5	Limitado conocimiento de los procedimientos de atención frente a la vulneración de los derechos de las niñas, niños y adolescentes	Formación de defensores y servicio de defensa de la niñez, niños y adolescentes	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Desarrollar capacidades en los integrantes de las defensorías de la niñez, niño y adolescente para la protección, defensa, promoción y vigilancia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes	3	CURSO	C2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
6	Desconocimiento de las normas éticas que regulan la compra pública	Ética en las contrataciones del Estado	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO 5)	Conocer las principales normas éticas que regula la contratación pública para una administración efectiva de los recursos en el Estado.	2	CURSO	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
7	Desconocimiento de las funcionalidades del SEACE	Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO 5)	Conocer los principales hitos del registro de las contrataciones en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado, de acuerdo a la	2	CURSO	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



8	Desconocimiento del marco normativo y competencias vinculadas con la gestión integral de residuos sólidos municipales	Gestión integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO 5)	Comprender aspectos generales sobre la gestión integral de residuos sólidos municipales para su aplicación en la localidad	3	CURSO	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
9	Desconocimiento de acciones a realizar ante riesgo de desastres	Gestión de riesgo de desastres	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO 5)	Reconocer las definiciones, principios y terminología aplicable a la Gestión del Riesgo de Desastres, así como describir e identificar los componentes y procesos que establece la Política Nacional de Gestión del Riesgo	1	CURSO	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
10	Escasa incorporación del enfoque intercultural en la prestación de los servicios de los tres niveles de gobierno: Alta sensibilidad de discriminación en establecimiento a públicos.	EI ABC de la Interculturalidad	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO 5 Y HABILIDADES)	Conocer conceptos claves relacionados con el enfoque intercultural para la gestión de servicios públicos. Operar aplicando los principios del diálogo intercultural para la atención de la diversidad cultural desde los servicios públicos, especialmente de los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano.	1	CURSO	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
11	Limitada participación de municipalidades a nivel nacional en las actividades de seguimiento y evaluación de	Lineamientos técnicos aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO 5)	Conocer los lineamientos técnicos y herramientas aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de	2	TALLER	C2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIA	2	0	0	0

5	Desarrollar la mayoría del presupuesto institucional y los recursos humanos y su importancia para la mejora del desempeño institucional	Implementación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SGRH) en entidades públicas	ALTO	REACCIÓN	Implementación de la Ley 1472 de 2014 (Ley de Gestión del Talento Humano) en las entidades públicas	Desarrollar la mayoría del presupuesto institucional y los recursos humanos y su importancia para la mejora del desempeño institucional	1	CARGO	02	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
6	Bajo nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSEST	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSEST) en entidades públicas	ALTO	REACCIÓN	Implementación de la Ley 1472 de 2014 (Ley de Gestión del Talento Humano) en las entidades públicas	Implementar el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSEST) en las entidades públicas	2	COMPROMISO	03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
7	Unidad conceptual sobre la aplicación de las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario	Procedimiento Administrativo Disciplinario	ALTO	REACCIÓN	Implementación de la Ley 1472 de 2014 (Ley de Gestión del Talento Humano) en las entidades públicas	Aplicar las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario en las entidades públicas	3	COMPROMISO	03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
8	Unidad conceptual sobre la gestión de recursos humanos en la entidad	Procedimiento de gestión de recursos humanos en la entidad	ALTO	REACCIÓN	Implementación de la Ley 1472 de 2014 (Ley de Gestión del Talento Humano) en las entidades públicas	Aplicar las reglas y principios del procedimiento de gestión de recursos humanos en las entidades públicas	4	COMPROMISO	03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Desarrollar el presupuesto de la entidad	Normas para la gestión del presupuesto de la entidad	ALTO	REACCIÓN	Implementación de la Ley 1472 de 2014 (Ley de Gestión del Talento Humano) en las entidades públicas	Aplicar las reglas y principios del presupuesto de la entidad en las entidades públicas	5	COMPROMISO	03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



	administración de egresos				aplicación en las entidades	Incorporación a su entidad.													
	Limitado conocimiento en materia de regímenes laborales, así como conceptos de egresos, lo que impacta en el desarrollo de la gestión fiscal de recursos humanos a nivel municipal.	Conceptos de la gestión fiscal de RRHH: Tipos de registro, regímenes laborales, tipos de conceptos de ingresos comunes por régimen laboral y montos aprobados por ley, cálculo de beneficiarios sociales	ALTO	REACCION	Comprender los principales conceptos de la Gestión Fiscal de Recursos Humanos para su adecuada aplicación en los principales procesos que realiza la ODH	Aplicar los conceptos durante los procesos de contratación, pago de planillas y desvinculación para la gestión fiscal de recursos humanos.		1	TALLER	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0	0	0
2	Falta de conocimiento en gestión en materia de seguridad ciudadana, alta rotación de accion de responsables de secretarías técnicas y poco conocimiento de herramientas tecnológicas	Formulación, implementación n y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana	ALTO	REACCION	Conocer los elementos y secuencia de formulación e implementación n de planes de acción de seguridad ciudadana de acuerdo con la normativa vigente.	Formular y ejecutar planes de acción de seguridad ciudadana de manera oportuna.		2	CONFERENCIA	C2	6	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0	0	0
2	Limitado conocimiento en el proceso de formulación y evaluación de proyectos a nivel de perfil	Guía general para formulación, evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil	ALTO	REACCION	Conocer las pautas para la identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil	Identificar, formular y evaluar los perfiles de inversión pública de manera efectiva		2	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	0	0
2	Limitado conocimiento en identificación y registro de las inversiones de optimización, de marginal, de rehabilitación y de reposición - IOARR.	Inversión pública: Lineamientos para la identificación y registro de las IOARR	ALTO	REACCION	Conocer los lineamientos de identificación y registro de las inversiones de optimización, de ampliación de marginal, de rehabilitación y de reposición - IOARR.	Realizar la identificación de inversiones de optimización, de ampliación de marginal, de rehabilitación y de reposición - IOARR de manera adecuada y oportuna.		3	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	0	0



 MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PISCO
 GOBIERNO MUNICIPAL

2	Unidad de conocimiento sobre estructura, funcionamiento y competencias de las organizaciones del Estado peruano.	Estructura y funcionamiento del Estado Peruano	INTERMEDIO	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO 5)	Analizar de manera integral la estructura, funcionamiento o y organización del Estado peruano, y comprender sus principios, componentes, procesos internos y las articulaciones que se dan entre los diferentes poderes y niveles de gobierno.	Gestionar los proyectos y estrategias municipales de manera oportuna y articulada con las municipalidades provinciales y otros poderes y niveles de gobierno.	15	CURSO	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	0
2	Unidad de conocimientos de requisitos mínimos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación.	Idoneidad en el ejercicio de la función pública	ALTO	REACCION	Conocer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, para garantizar la idoneidad en la función pública.	Aplicar las disposiciones establecidas en la Ley N° 31419 y su reglamento de manera adecuada.	1	COMPRENSION	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0	0
2	Unidad de conocimiento en materia de integridad pública	Integridad en la gestión pública	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Comprender el papel del enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, con la finalidad de contribuir en el desempeño ético de los servidores y las servidoras civiles	Identificar y reducir la ocurrencia de prácticas anticorruptas o corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado	15	CURSO	E	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0	



2	Desconocimiento de las nuevas tecnologías, tendencias y procesos digitales que implican un adecuado intercambio de conocimientos o desarrollo de capacidades a través del uso de las tecnologías de la información.	Transformación digital en el Perú	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer los conceptos y mecanismos clave de la transformación digital en el Perú, con la finalidad de fortalecer el rol de las servidoras y los servidores públicos e impulsar el ejercicio de la ciudadanía digital.	Dominar los principales conceptos de la transformación digital en el país y cómo apoyar a los servicios que brinda el Estado a la ciudadanía a través de ello.	5	CURSO	E	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0	
7																0



VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La atención del PDP 2024 no irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Pícsi.

VIII. Matriz PDP

N°	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
										Costos Directos	Costos Indirectos
1	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	EI ABC de las compras públicas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
2	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación y formulación multianual del presupuesto.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0

MATRIZ PDP

(para su llenado leer la hoja "instructivo" y revisar la hoja "Ejemplo de matriz PDP")

Nombre	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PCSI
Dirección	20146791540

Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos
Información que depende de la matriz DNC

N°	1. ORGANO O UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	6. NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACION	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	EI ABC de las compras publicas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación y formulación multianual del presupuesto.	Formación Laboral	CAPACITACION INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	VIRTUAL	2	0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y previsiones presupuestales.	Formación Laboral	CAPACITACION INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	VIRTUAL	2	0	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.	Formación Laboral	CAPACITACION INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCION	VIRTUAL	3	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POLITICAS SECTORIALES	Formación de defensores y defensoras del servicio de defensoría de la niñez, niñez y adolescente	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Etica en las contrataciones del Estado	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión del Sistema Electronico de Contrataciones del Estado - SEACE	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POLITICAS SECTORIALES	Gestión integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLITICAS SECTORIALES	Gestión de riesgo de desastres	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	EI ABC de la interculturalidad	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLITICAS SECTORIALES	Lineamientos técnicos aplicables a las bases de seguimiento y evaluación de la gestión de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	SEMIPRESENCIAL	2	0	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	32	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLITICAS SECTORIALES	Fortalecimiento de capacidades en el desarrollo de la gestión pública	FORMACION LABORAL	CURSO	C2	REACCION	SEMIPRESENCIAL	2	0	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024	FORMACION LABORAL	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	2	0	0
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la gestión del talento y gestión del rendimiento y gestión de la calidad	FORMACION LABORAL	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en entidades públicas.	FORMACION LABORAL	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	3	0	0
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Procedimiento Administrativo Disciplinario	FORMACION LABORAL	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	3	0	0
18	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Documentos de gestión en el marco del SMIH	FORMACION LABORAL	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	2	0	0
19	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Normas para la gestión del proceso de administración de los recursos humanos	FORMACION LABORAL	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	3	0	0
20	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Conceptos de la gestión fiscal de los recursos humanos, tipos de conceptos de ingresos comunes por régimen laboral y montos aprobados por Ley, cálculo de beneficios sociales	FORMACION LABORAL	TALLER	C2	REACCION	VIRTUAL	4	0	0
21	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLITICAS SECTORIALES	Formulación, implementación y ejecución del Plan de Acción de Seguridad Ciudadana	FORMACION LABORAL	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	2	0	0

22	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Guía general para identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de gerencias provinciales y distritales para la identificación y registro de las IOARR - Estado Peruano	FORMACION LABORAL	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
23	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Manual de procedimientos para la identificación y registro de las IOARR - Estado Peruano	FORMACION LABORAL	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
24	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	15	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Estructura y funcionamiento del Estado Peruano	FORMACION LABORAL	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
25	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	FORMACION LABORAL	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
26	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	15	MATERIAS TRANSVERSALES	Integridad en la gestión pública	FORMACION LABORAL	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
27	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	MATERIAS TRANSVERSALES	Transformación digital en el Perú	FORMACION LABORAL	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0